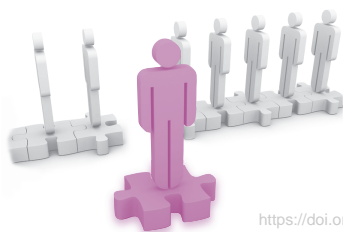


Martin Behrens

Das Paradox der Arbeitgeber- verbände

Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke
Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten



<https://doi.org/10.5771/9783845269559-1>

Generiert durch IP '207.241.231.83', am 19.07.2018, 17:07:44.

Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

edition
sigma



Behrens: Das Paradox der Arbeitgeberverbände

Martin Behrens

Das Paradox der Arbeitgeberverbände

Von der Schwierigkeit,
durchsetzungsstarke Unternehmens-
interessen kollektiv zu vertreten



Für Simon

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8360-8730-8

© Copyright 2011 by edition sigma, Berlin.

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Speicherung in elektronische Systeme.

Umschlaggestaltung: Gaby Sylvester, Düsseldorf. Umschlaggrafik: CofkoCof – Fotolia.com.

Druck: Rosch-Buch, Scheßlitz

<https://doi.org/10.5771/9783845269559-1>

Generiert durch IP '207.241.231.83', am 19.07.2018, 17:07:44.

Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Printed in Germany

Inhalt

Vorwort	9
1 Einleitung	13
2 Das Spannungsverhältnis in der Arbeitgeberverbandstheorie	19
2.1 Effektivität und Legitimität bei Weitbrecht (1969)	20
2.2 Zielfindung und Zielverfolgung bei Child et al. (1973)	22
2.3 Mitgliedschafts- versus Einflusslogik bei Schmitter/Streeck (1981)	25
2.4 Mitgliedersolidarität versus Effektivität bei Traxler (1986)	28
2.5 Ökonomische versus politische Logik bei H. Weber (1987)	29
2.6 Diskussion und kritische Würdigung	31
3 Die Bearbeitung von Mitgliederinteressen im Arbeitgeberverband	35
3.1 Die Politik der Interessenbearbeitung	38
3.2 Interessenbearbeitung und Teilhabe	43
3.3 Umprogrammierung der Interessenvertretung durch Arbeitgeberverbände	48
4 Arbeitgeberverbände als sperriger Gegenstand empirischer Forschung	51
4.1 Forschungsstand	51
4.2 Verwendete Methoden	54
4.2.1 Unterordnungsmodell: Instrument der Hypothesenbildung	56
4.2.2 Validierungsinstrument	57
4.2.3 Kontextualisierungsansatz: Vertiefung des Erklärungsgehalts	58
4.3 Empirische Grundlagen der Arbeit	59
4.3.1 Grundgesamtheit	60
4.3.2 Erhebungsstrategien und -methoden	62
4.3.3 Auswertungsstrategie	64
4.3.4 Beschreibung der „WSI-Datenbank Arbeitgeberverbände (2006)“	66

5	Formalstrukturen der Interessenbearbeitung	71
5.1	Zulassung	71
5.1.1	Regionale und fachliche Abgrenzung	72
5.1.2	Weitere Abgrenzungskriterien	77
5.1.3	Die Bedeutung der Vetopunkte	82
5.2	Isolierung	84
5.2.1	Verschwiegenheitsklauseln	87
5.2.2	Interessenbrokering	90
5.2.3	Interessenisolierung und Vetopunkte	95
5.3	Gewichtung	96
5.3.1	Stimmrechtsverteilung	96
5.3.2	Stimmrechtsquoten	102
5.3.3	Stimmrechtsübertragung	103
5.3.4	Interessengewichtung und Vetopunkte	109
5.4	Aktivierung	111
5.4.1	Stehende Ausschüsse	113
5.4.2	Ausschüsse und Arbeitskreise in der Praxis	116
5.4.3	Interessenaktivierung und Vetopunkte	118
5.5	Schlichtung	118
5.5.1	Verbreitung von Schiedsgerichten	120
5.5.2	Konfliktschlichtung und Vetopunkte	122
6	Unterschiedliche Muster der Interessenbearbeitung	125
6.1	Differenzierung der Interessenbearbeitung	125
6.2	Ausstattung mit Vetopunkten	128
6.3	Vetopunkte und Verbandspolitik	131
7	Die Umprogrammierung von Arbeitgeberverbänden durch freiwilligen Tarifverzicht	137
7.1	Ursprünge der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung	138
7.2	Formen der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung	141
7.2.1	Ausgestaltung des Stufenmodells: Antragsberechtigter Kreis	144
7.2.2	Ausgestaltung des Stufenmodells: Wechselkriterien	145
7.2.3	Ausgestaltung des Stufenmodells: Übergangsregeln	146

7.3	Verbreitung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung	148
7.3.1	Nutzung durch Unternehmen	148
7.3.2	Gewährung der OT-Optionen durch die Verbände	150
7.4	Strategische Intentionen der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung	151
7.4.1	Organisationssicherungsstrategie	153
7.4.2	Legalisierungsstrategie	154
7.4.3	Tarifpolitisches Druckmittel	155
7.4.4	Exit-Strategie	155
7.5	Die Einführung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung auf Branchenebene	157
7.5.1	Holz- und Kunststoffverarbeitung	157
7.5.2	Mitgliedschaft ohne Tarifbindung im Groß- und Außenhandel	160
7.5.3	Papier-, Druck- und Baustoffindustrie	162
7.5.4	Einführung der Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in der Metallindustrie	166
7.5.5	Einzelhandel	174
7.5.6	Zwischenfazit	186
7.6	Muster der Einführung einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung	187
7.6.1	Abhängige Variable	190
7.6.2	Unabhängige Variable	191
7.6.3	Multivariables Modell	198
7.6.4	Diskussion	205
8	Fazit und Ausblick	211
8.1	Die Bearbeitung „harter“ Interessen	212
8.2	Strukturelle Grundbedingungen der Umprogrammierung von Arbeitgeberverbänden	217
8.3	Folgen der Umprogrammierung: Destabilisierung durch Organisationssicherung?	219
	Literatur	225
	Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	237

